

Председатель
комитета здравоохранения
Волгоградской области


А.И. Себелев
« 09 » июня 2023г.

Председатель
Волгоградской областной организации
профсоюза работников здравоохранения РФ


И.В. Ерохина
« 09 » июня 2023г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

ПО ГОСУДАРСТВЕННЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ КОМИТЕТУ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
НА 2023 – 2026 ГОДЫ

Государственное казенное учреждение Волгоградской области Центр занятости населения города Волгограда УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ регистрационный номер 49-2023-870 « 28 » июня 20 23 г. номер в журнале регистрации 49 Ответственный за регистрацию Ивантеев И.С. Ивантеев И.С.
--

Волгоград 2023г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН	5
3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА	7
4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.	19
5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ.....	22
6. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	24
7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.....	27
8. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ	31
9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ.....	33
10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ПРОФСОЮЗА И ЕГО	34
СТРУКТУР В СФЕРЕ СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ ДЛЯ.....	34
ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНЫХ	34
ОРГАНОВ ПРОФСОЮЗА	34
11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	36

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральными законами от 21.11.2011 № 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации", от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации", Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных Учреждений на соответствующий финансовый год, разрабатываемыми и утверждаемыми Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, Соглашением о социально-экономическом партнерстве Администрации Волгоградской области, Союза организаций профсоюзов "Волгоградский областной совет профессиональных союзов" и некоммерческого партнерства "Совет директоров предприятий и организаций Волгоградской области" на 2022 - 2024 годы", заключенном 16.12.2021г. № С-1017/21

1.2. Настоящее Соглашение разработано в целях:

- совершенствования взаимодействия комитета здравоохранения Волгоградской области и Волгоградской областной организации профсоюза работников здравоохранения, медицинских и иных организаций, сохранения и развития медицинских кадров в государственных учреждениях здравоохранения Волгоградской области.

1.3. Сторонами настоящего соглашения выступают:

Работники государственных учреждений, подведомственных комитету здравоохранения Волгоградской области (далее по тексту – Работники), в лице их полномочного представителя – Волгоградской областной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, действующей на основании Устава, утвержденного Учредительным съездом Профсоюза 06.06.1990г., с последующими изменениями и дополнениями, (далее по тексту – Профсоюз).

Работодатели – руководители государственных учреждений, подведомственных комитету здравоохранения Волгоградской области (далее по тексту - Работодатели), в лице их полномочного представителя - комитета здравоохранения Волгоградской области (далее по тексту - Комитет)

1.4. Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на отраслевом уровне социального партнерства в пределах их компетенции.

Соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли здравоохранения Волгоградской области.

1.5. Положения Соглашения являются обязательными для исполнения подписавшими его Сторонами и не ограничивают права работодателей в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки для работников учреждений при наличии у учреждения средств от приносящей доход деятельности для их обеспечения (за исключением средств, полученных на оказание и оплату медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию).

Нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего Соглашения, улучшающие социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Соглашения с момента вступления их в силу.

1.6. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников учреждений, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством, и служит основой при заключении коллективных и трудовых договоров.

1.7. Условия коллективных и трудовых договоров не могут ухудшать положения работников учреждений по сравнению с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

1.8. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.9. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждений по социально-трудовым вопросам и социально-экономическому положению учреждений, необходимую для выполнения условий Соглашения, а также проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждений здравоохранения.

1.10. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего соглашения, заинтересованная сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации. Стороны соглашения обязуются ежегодно отчитываться о выполненных обязательствах.

Дополнения и изменения Соглашения вступают в силу с момента

подписания сторонами, их содержание доводится до сведения работников, выборных органов организаций профсоюза и работодателей.

Стороны Соглашения несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

1.11. Стороны Соглашения не могут в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. В случае проведения реорганизационных мероприятий у стороны Соглашения, ее права и обязанности переходят к правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в действующее, но не более срока действия настоящего Соглашения.

1.13. Стороны обязуются за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период или о продлении его срока действия.

1.14. При возникновении трудовых споров, в период действия настоящего Соглашения, стороны руководствуются трудовым законодательством Российской Федерации и используют все возможности для их разрешения, в случае не урегулирования споры решаются сторонами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.15. Соглашение заключается на 3 года и вступает в силу со дня подписания Сторонами.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Стороны обязуются:

2.1.1. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в здравоохранении, повышения уровня социально-экономической и профессиональной защиты работников;

2.1.2. Проводить совместное рассмотрение проектов нормативных правовых актов, затрагивающих профессиональные, социально-экономические интересы работников подведомственных медицинских организаций;

2.1.3. Проводить совместную разъяснительную работу по вопросам оплаты труда, оформления трудовых отношений, организации и проведения семинаров с руководителями медицинских организаций, специалистами и председателями первичных профсоюзных организаций, по вопросам трудового и пенсионного законодательства, условиям и охраны труда,

социального и медицинского страхования, а также конкурсов профессионального мастерства;

2.1.4. Оказывать содействие работодателям и выборным органам первичных профсоюзных организаций при заключении (изменении) коллективных договоров, не допускать принятия обязательств в коллективных договорах, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ и настоящим Соглашением;

2.1.5. Содействовать поддержанию благоприятного психологического климата в подведомственных медицинских организациях;

2.1.6. В целях реализации отдельных положений Трудового кодекса РФ и других нормативных правовых актов РФ и Волгоградской области, содержащих нормы трудового права, готовить предложения по вопросам расширения мер социальной защиты работников подведомственных медицинских организаций, а также обеспечения экономических и социально-экономических интересов работников.

2.2. Стороны в пределах своей компетенции осуществляют:

2.2.1. Реализацию мероприятий, направленных на повышение эффективности здравоохранения, дополнительного профессионального образования с учетом структурных преобразований подведомственных медицинских организаций, совершенствования норм труда и определения прогнозной численности работников с учетом действующих порядков оказания медицинской помощи, клинических рекомендаций и стандартов медицинской помощи;

2.2.2. Улучшение условий и охраны труда, предупреждение и снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.3. Стороны обеспечивают систематический контроль:

- за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам подведомственных организаций;

- за реализацией Трудового кодекса РФ, федеральных законов и иных нормативных актов, регионального законодательства, содержащего нормы трудового права, при установлении и изменении систем оплаты труда в подведомственных организациях.

2.4. Стороны договорились:

- учитывать мнение организаций Профсоюза при выдвижении руководителей и работников подведомственных организаций на присвоение государственных, региональных и ведомственных наград, а также почетных званий.

2.5. Комитет:

2.5.1. Участвует в реализации положений настоящего Соглашения в пределах полномочий, определенных Положением о Комитете здравоохранения Волгоградской области, в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые права работников;

2.6. Профсоюз:

2.6.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников, в том числе при разработке и согласовании (вынесении мотивированного мнения) проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников;

2.6.2. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон Соглашения и предотвращения социальной напряженности в коллективах подведомственных организаций.

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Комитет и Профсоюз исходят из необходимости:

3.1.1. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в здравоохранении, исходя из необходимости повышения престижности профессии медицинского работника, уровня их социально-экономической и профессиональной защиты.

3.1.2. Расширять практику совместной работы по оценке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих профессиональные, социально-экономические интересы работников системы здравоохранения, с привлечением необходимых специалистов.

3.1.3. Установления достойной заработной платы для работников учреждений, с учетом обеспечения сохранения достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровнем средней заработной платы в регионе, установленного при реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 28 декабря 2012 г. № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

3.1.4. Обеспечивать систематический контроль:

- за соблюдением норм Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, и Волгоградской области при установлении и реализации в учреждениях систем оплаты труда;

- за своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы работникам Учреждений, не менее чем два раза в месяц;

- за соблюдением действующих нормативных правовых актов гарантирующих:

- а) сохранение уровня заработной платы работников не ниже ранее установленного;

- б) выплату заработной платы работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размерах не ниже минимального размера оплаты труда, установленного

законодательством Российской Федерации, Волгоградской области, с учетом выводов, изложенных в Постановлениях Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019г. № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П, от 28.06.2018 № 26-П.

3.2. Стороны настоящего Соглашения обязуются:

3.2.1. Комитет учитывает мнение Профсоюза:

- при разработке проектов нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы оплаты труда и трудовых отношений работников;

- при разработке методических рекомендаций и разъяснений для Учреждений по формированию и реализации систем оплаты труда работников.

3.2.2. В учреждениях руководствоваться едиными принципами оплаты труда, установленными в соответствии с законом Волгоградской области от 06.03.2009 № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", постановлением Администрации Волгоградской области от 19.01.2016 № 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" и приказами Комитета от 12.04.2016 № 1181 "Об оплате труда работников медицинских организаций, подведомственных комитету здравоохранения Волгоградской области" (далее по тексту – приказ № 1181), от 19.04.2016 № 1285 "Об оплате труда работников государственного казенного учреждения, подведомственного комитету здравоохранения Волгоградской области" (далее по тексту – приказ № 1285) и от 19.04.2016 № 1286 "Об оплате труда работников организации среднего профессионального образования и научной организации, подведомственных комитету здравоохранения Волгоградской области" (далее по тексту – приказ № 1286).

Оплата труда работников учреждений при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных Положениями об оплате труда, принятыми в учреждениях с учетом принципов, установленных действующим законодательством и выводов, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018г. № 26-П.

В целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в медицинских организациях, подведомственных Комитету, снижения внутрирегиональной дифференциации в оплате труда, продолжить работу по совершенствованию систем оплаты труда медицинских работников в части обеспечения доли выплат по окладам в структуре заработной платы не ниже 55 процентов

В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников образовательной организации, подведомственной Комитету, совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных в установленном порядке, путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда так, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 60 процентов фонда оплаты труда организации.

3.2.3. Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль соблюдения прав и интересов Работников в области трудовых отношений, оплаты труда;
- содействовать заключению коллективных договоров в учреждениях, оказывать практическую помощь, распространять положительный опыт работы по системе оплаты труда;
- организовывать учебу профактива, руководителей, бухгалтерских и экономических служб медицинских организаций по вопросам оплаты труда (совместно с Комитетом);
- инициировать индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

3.2.4. Стороны совместно обязуются:

- осуществлять постоянный контроль своевременности перечисления страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды. Не допускать фактов задолженности по заработной плате и уплате страховых взносов;
- обеспечивать в рамках своей компетенции реализацию комплекса мер при разработке нормативных правовых актов Волгоградской области по формированию эффективной системы государственных гарантий в части осуществления трудовых и профессиональных прав работников, оплаты их труда, повышения реального содержания заработной платы.

3.3. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

- при установлении, изменении и реализации системы оплаты труда исходить из того, что система оплаты труда работников Учреждений, включая размеры окладов (должностных окладов) (ставок), выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера, системы премирования, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Волгоградской области, приказами Комитета № 1181, 1285 и 1286, и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 трудового кодекса Российской Федерации) и мнения Профсоюза;

- создавать условия для оплаты труда работников учреждений на основе "эффективного контракта" в рамках реализации поставленной Президентом Российской Федерации задачи по обеспечению стимулирования работников бюджетной сферы к повышению качества оказываемых государственных услуг за счет установления зависимости условий оплаты их труда от результатов труда, достижений установленных количественных и качественных показателей эффективности деятельности путем обеспечения наличия в локальных нормативных правовых актах по оплате труда учреждений показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников и их обязательного применения в рамках поэтапного повышения уровня оплаты труда;

- осуществлять комплекс мероприятий по обеспечению дифференциации и сбалансированности оплаты труда работников учреждений, выполняющих работы различной сложности, на основе оценки сложности и результативности труда работников, оптимизации структуры заработной платы и штатной численности работников, по формированию штатной численности учреждений с применением систем нормирования труда с учетом необходимости качественного оказания государственных услуг (выполнения работ);

- обеспечивать дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала медицинских организаций, оптимизацию расходов на административно-управленческий персонал с учетом предельной доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения – не более 40 процентов;

- производить установление размеров окладов (ставок) работников на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Должностной оклад главной медицинской сестры (главной акушерки, главного фельдшера) устанавливать на 20-40 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, но не ниже базового оклада, установленного Приказом № 1181.

При установлении должностного оклада главной медицинской сестре (главной акушерки, главному фельдшеру) медицинской организации следует учитывать требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы;

- оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливать в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада) (ставки), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

При проведении специальной оценки условий труда в медицинских организациях учитывать особенности ее проведения на рабочих местах, отдельных категорий работников, установленные нормативными правовыми актами. Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора в отношении рабочих мест медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность, осуществляется независимо от концентрации патогенных микроорганизмов и без проведения исследований (испытаний) и измерений.

При оценке воздействия биологического фактора на рабочих местах медицинских и иных работников следует руководствоваться в том числе совместными разъяснениями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации ([№ 15-1/10/В-7756](#)), Министерства здравоохранения Российской Федерации ([№ 16-6/10/2-6553](#)), Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации ([№ 01-А/475](#)) от 9 октября 2018 г., направленными главам администраций субъектов Российской Федерации; руководителям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, руководителям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере здравоохранения, руководителям государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации, руководителям региональных организаций Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, руководителям организаций, проводящих специальную оценку условий труда.

Конкретные размеры повышенной оплаты труда работникам устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Рекомендуется размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливать с обеспечением их дифференциации в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без проведения на этих рабочих местах мероприятий по улучшению условий труда.

Проведение данных мероприятий должно быть в обязательном порядке предусмотрено планом мероприятий по улучшению условий труда,

подтверждено актами выполненных работ, приема в эксплуатацию оборудования и производственных участков, другими документами и последующими инструментальными измерениями уровня воздействия вредных производственных факторов.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится;

- размеры компенсационных выплат медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, а также непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, устанавливать в размерах, определенных Приказом № 1181.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, принятием локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором;

- определение размеров при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (за кураторство в группах с нормативной наполняемостью, за заведование (руководство) кабинетами и лабораториями, методическими, цикловыми и предметными комиссиями, объединениями) педагогическим работникам образовательной организации, подведомственной Комитету, осуществлять из размеров ставок заработной платы, установленных в организации по квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп;

- устанавливать размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в следующих размерах.

По подведомственным Комитету медицинским и фармацевтическим организациям.

- Надбавку за качество выполняемых работ врачам – терапевтам участковым, врачам – педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам) медицинским сестрам участковым, медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей), фельдшерам (акушеркам) и медицинским сестрам фельдшерско-акушерских пунктов, врачам (в том числе заведующим (начальникам), старшим врачам), фельдшерам (акушеркам), медицинским сестрам, водителям автомобилей скорой медицинской помощи медицинских организаций и подразделений скорой медицинской помощи, выездных бригад медицинских организаций, оказывающих экстренную и планово-консультативную медицинскую помощь, при условии выполнения указанными работниками установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности,

устанавливать в размере не ниже ранее установленных в рамках нацпроекта «Здоровье» и программ модернизации здравоохранения:

10000 рублей – врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам);

5000 рублей – врачам (в том числе заместителям главного врача, заведующим (начальникам), старшим врачам) медицинских организаций и подразделений скорой медицинской помощи, выездных бригад медицинских организаций, оказывающих экстренную и планово-консультативную медицинскую помощь, медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых, медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);

3500 рублей – фельдшерам (акушеркам) фельдшерско-акушерских пунктов, медицинских организаций и подразделений скорой медицинской помощи, выездных бригад медицинских организаций, оказывающих экстренную и планово-консультативную медицинскую помощь;

2500 рублей – медицинским сестрам фельдшерско-акушерских пунктов, медицинских организаций и подразделений скорой медицинской помощи выездных бригад медицинских организаций, оказывающих экстренную и планово-консультативную медицинскую помощь;

2000 рублей – водителям автомобилей скорой медицинской помощи выездных бригад медицинских организаций, оказывающих экстренную и планово-консультативную медицинскую помощь.

Размер надбавки за качество выполняемых работ врачам-терапевтам участковым, врачам – педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам), медицинским сестрам участковым, медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей), фельдшерам (акушеркам) и медицинским сестрам фельдшерско-акушерских пунктов, врачам (в том числе заведующим (начальникам), старшим врачам), фельдшерам (акушеркам), медицинским сестрам медицинских организаций и подразделений скорой медицинской помощи, выездных бригад медицинских организаций, оказывающих экстренную и планово-консультативную медицинскую помощь, водителям автомобилей скорой медицинской помощи выездных бригад медицинских организаций, оказывающих плановую и экстренную консультативную медицинскую помощь, может быть увеличен при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

- Надбавку за наличие квалификационной категории устанавливать в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – 20 процентов;

при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;

при наличии второй квалификационной категории – 10 процентов.

Выплаты за наличие квалификационной категории главным медицинским сестрам (главным акушеркам, главным фельдшерам) медицинских организаций устанавливать при наличии у них

квалификационной категории по любой специальности среднего медицинского персонала.

- Устанавливать следующие размеры персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей руководителя и главного бухгалтера медицинской и фармацевтической организации при условии выполнения целевых показателей эффективности работы, общий размер которых не должен превышать 200 процентов должностного оклада:

Целевые показатели эффективности работы заместителей руководителя и главного бухгалтера медицинской организации	Критерии оценки эффективности работы заместителей руководителя и главного бухгалтера медицинской организации	Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу при условии выполнения целевых показателей эффективности работы
Интенсивности и высокие результаты работы	Уровень профессиональной подготовленности, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	До 2,0
Наличие квалификационной категории	Наличие высшей квалификационной категории	0,2
	Наличие первой квалификационной категории	0,15
Результативная организационно-методическая работа в области	Результативная организационно-методическая работа в области	0,05
Создание необходимых условий для проведения лечебной и научно-педагогической работы сотрудникам медицинского университета	Создание необходимых условий для проведения лечебной и научно-педагогической работы сотрудникам медицинского университета	0,05
Обеспечение повышения качества оказания и доступности скорой медицинской помощи	Повышение качества оказания и доступности скорой медицинской помощи	0,25
Организация оказания платных услуг в медицинской организации	Сумма дохода, полученная медицинской организацией от оказания платных услуг. Предельная доля средств, полученных медицинской организацией от оказания платных услуг, направляемая на выплату персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя медицинской организации и главному бухгалтеру, устанавливается локальным нормативным актом медицинской организации и не может превышать предельной доли, установленной в отношении руководителя медицинской	До 2,0. Конкретный размер персонального повышающего коэффициента заместителей руководителя и главного бухгалтера медицинской организации определяется в соответствии с локальным нормативным актом медицинской

Целевые показатели эффективности работы заместителей руководителя и главного бухгалтера медицинской организации	Критерии оценки эффективности работы заместителей руководителя и главного бухгалтера медицинской организации	Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу при условии выполнения целевых показателей эффективности работы
	организации	организации, регулирующим порядок распределения денежных средств, полученных от оказания платных услуг

По подведомственной Комитету образовательной организации:

- надбавку за наличие квалификационной категории работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, замещающим должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, устанавливать в процентах к должностному окладу (ставке) в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – 20 процентов оклада (должностного оклада) (ставки);

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов оклада (должностного оклада) (ставки);

при наличии второй квалификационной категории – выплату не устанавливать.

- Ежемесячные доплаты работникам за наличие ученой степени образовательной организации, за исключением педагогических работников, устанавливать к окладу (должностному окладу) (ставке) в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук по профилю образовательной организации или работы – 10 процентов оклада (должностного оклада) (ставки);

за ученую степень доктора наук по профилю образовательной организации или работы – 15 процентов оклада (должностного оклада) (ставки).

- Ежемесячные доплаты за наличие ученой степени педагогическим работникам образовательной организации устанавливать в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук – в размере 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук – в размере 7000 рублей.

- Надбавку за наличие почетного звания устанавливать работникам образовательной организации, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, название которого начинается со слова:

«Народный» - 15 процентов оклада (должностного оклада) (ставки);

«Заслуженный» - 10 процентов оклада (должностного оклада) (ставки).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

- Устанавливать следующие размеры персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации при условии выполнения целевых показателей эффективности работы, общий размер которых не превышает 200 процентов должностного оклада:

Целевые показатели эффективности работы заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации	Критерии оценки эффективности работы заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации	Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу при условии выполнения целевых показателей эффективности работы
Интенсивность и высокие результаты работы	Уровень профессиональной подготовленности, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	До 2,0
Наличие квалификационной категории	Наличие высшей квалификационной категории	0,20
	Наличие первой квалификационной категории	0,10
Наличие ученой степени	Наличие ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации или работы	0,10
	Наличие ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации или работы	0,15
Наличие почетного звания	Наличие почетного звания по основному профилю профессиональной деятельности, название которого начинается со слова «Народный»	0,15
	Наличие почетного звания по основному профилю профессиональной деятельности, название которого начинается со слова «Заслуженный»	0,10
Организация оказания платных услуг в образовательной организации	Сумма дохода, полученная образовательной организацией от оказания платных услуг. Предельная доля средств, полученных образовательной организацией от оказания платных услуг, направляемая на выплату персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя образовательной организации и главному бухгалтеру, устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации и не может превышать предельной доли, установленной в отношении руководителя образовательной организации	До 2,0 Конкретный размер персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации определяется в соответствии с локальным

		нормативным актом образовательной организации, регулирующим порядок распределения денежных средств, полученных от оказания платных услуг
--	--	--

По подведомственной Комитету научной организации:

- Ежемесячные доплаты работникам научной организации за наличие ученой степени основному профилю профессиональной деятельности, устанавливать:

за ученую степень кандидата наук - в размере 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук - в размере 7000 рублей.

Устанавливать следующие размеры персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей руководителя и главного бухгалтера научной организации при условии выполнения целевых показателей эффективности работы, общий размер которых не превышает 200 процентов должностного оклада:

Целевые показатели эффективности работы заместителей руководителя и главного бухгалтера научной организации	Критерии оценки эффективности работы заместителей руководителя и главного бухгалтера научной организации	Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу при условии выполнения целевых показателей эффективности работы
Интенсивность и высокие результаты работы	Уровень профессиональной подготовленности, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	До 2,0
Наличие ученой степени	Наличие ученой степени кандидата наук	0,2
	Наличие ученой степени доктора наук	0,4
Организация оказания платных услуг в научной организации	Сумма дохода, полученная научной организацией от оказания платных услуг. Предельная доля средств, полученных научной организацией от оказания платных услуг, направляемая на выплату персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя научной организации и главному бухгалтеру, устанавливается локальным нормативным актом научной	До 2,0. Конкретный размер персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя и главному бухгалтеру научной организации определяется в соответствии с локальным нормативным актом научной организации, регулирующим порядок распределения денежных средств, полученных от оказания платных

Целевые показатели эффективности работы заместителей руководителя и главного бухгалтера научной организации	Критерии оценки эффективности работы заместителей руководителя и главного бухгалтера научной организации	Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу при условии выполнения целевых показателей эффективности работы
	организации и не может превышать предельной доли, установленной в отношении руководителя научной организации	услуг

По подведомственному Комитету государственному казенному учреждению.

- Надбавку за наличие квалификационной категории работникам учреждения, замещающим должности, соответствующие номенклатуре должностей медицинских и фармацевтических работников, утверждаемой в установленном порядке, устанавливать в следующих размерах:

30 процентов оклада (должностного оклада) – при наличии высшей категории;

20 процентов оклада (должностного оклада) – при наличии первой категории;

10 процентов оклада (должностного оклада) – при наличии второй категории.

- Ежемесячную надбавку за квалификацию (классность) при наличии квалификации (классности) водителям автомобилей устанавливать в следующих размерах:

водителям 3-го класса – 10 процентов оклада (должностного оклада);

водителям 2-го класса – 15 процентов оклада (должностного оклада);

водителям 1-го класса – 25 процентов оклада (должностного оклада).

- Надбавку за наличие ученой степени устанавливать работникам учреждения в следующих размерах:

10 процентов оклада (должностного оклада) – при наличии ученой степени кандидата наук по профилю работы;

15 процентов оклада (должностного оклада) – при наличии ученой степени доктора наук по профилю работы.

- Надбавку за наличие почетного звания устанавливать работникам, имеющим ведомственные награды Министерства здравоохранения РФ, на условиях и в размерах, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором, но не более 20 процентов оклада (должностного оклада).

- Устанавливать следующие размеры персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения при условии выполнения целевых показателей эффективности работы, общий размер которых не должен превышать 200 процентов должностного оклада:

Целевые показатели эффективности работы заместителей руководителя и главного бухгалтера государственного казенного учреждения	Критерии оценки эффективности работы заместителей руководителя и главного бухгалтера государственного казенного учреждения	Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу при условии повышения целевых показателей эффективности работы
Интенсивность и высокие результаты работы	Уровень профессиональной подготовленности, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	До 2,0
Наличие квалификационной категории	Наличие высшей квалификационной категории	0,3
	Наличие первой квалификационной категории	0,2
Наличие ученой степени	Наличие ученой степени кандидата наук	0,1
	Наличие ученой степени доктора наук	0,15
Наличие почетного звания	Наличие почетного звания «Заслуженный врач»	0,1
	Наличие почетного звания «Народный врач»	0, 15

- размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера включать в трудовой договор работника учреждения;

- вносить изменения и дополнения в локальные акты, в части оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- предоставлять по обращению выборных органов первичной профсоюзной организации необходимую информацию о средствах, направляемых на заработную плату, а также о начислении и выплате ее работникам, являющимся членами профсоюза;

- проводить выплату денежной компенсации работнику за нарушение установленного срока выплаты заработной платы в соответствии с трудовым законодательством (статья 236 ТК РФ).

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.

4.1. Трудовые отношения работников учреждений регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников Учреждений по сравнению с нормами действующего законодательства Российской Федерации, настоящего Соглашения и коллективных договоров.

4.3. Режим рабочего времени работников учреждений регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными

работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4. Для работников учреждений обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, для медицинских работников не более 39 часов в неделю, не медицинским работникам не более 40 часов в неделю.

4.4.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности", Приказом Минздрава Российской Федерации № 225, Министра обороны Российской Федерации № 194, МВД Российской Федерации № 363, Минюста Российской Федерации № 126, Минобразования Российской Федерации № 2330, Минсельхоза Российской Федерации № 777, ФПС Российской Федерации № 292 от 30.05.2003 "Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда", Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 "Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день".

4.4.2. Продолжительность рабочего времени для работников учреждений, работающих по совместительству, устанавливается в соответствии со статьей 284 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Минтруда Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры", Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.11.2002 № 813 "О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа".

Продолжительность работы по совместительству медицинских работников городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток, устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и за месяц не может превышать месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

4.4.3. Для педагогических работников в государственных учреждениях здравоохранения, продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)

педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

4.4.4. Для женщин, работающих в сельской местности, на основании Постановления Верховного совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.5. В учреждениях отдельным работникам может быть установлен особый режим работы - ненормированный рабочий день, в соответствии с которым по распоряжению работодателя данные работники могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

Необходимость установления работникам конкретной профессии (должности) ненормированного рабочего дня определяется работодателями самостоятельно в соответствии с утвержденным порядком, исходя из производственной необходимости, оформляется коллективным договором, локальным нормативным правовым актом учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией;

4.6. Режимы работы в учреждениях, начало и окончание работы (смены), начало и окончание перерывов для отдыха (питания), число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка учреждений.

4.7. Дополнительный оплачиваемый трехдневный отпуск за особый характер работы установлен Перечнем "отдельных категорий медицинских работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск", утвержденным постановлением Правительства РФ "О продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников" от 20.12.2021 № 2365.

4.8. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается продолжительность рабочего времени, дополнительный отпуск и надбавка в соответствии с приложением к коллективному договору, разработанному с учетом:

- приказа Минздрава Российской Федерации № 225, Минобороны Российской Федерации № 194, МВД Российской Федерации № 363, Минюста Российской Федерации № 126, Минобрнауки Российской Федерации № 2330, Минсельхоза Российской Федерации № 777 и ФПС России № 292 от 30.05.2003 "Об утверждении перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую

неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда";

- постановления Правительства Российской Федерации от 06.06.2013 № 482 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников".

С письменного согласия работника часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией (статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации), рассчитываемой исходя из среднего заработка в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

4.9. Работникам, замещающим должности педагогических работников организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организациях, осуществляющих лечение; работникам, замещающим должности педагогических работников в образовательной организации, подведомственной Комитету, а также руководителю указанной образовательной организации, его заместителям, руководителям структурных подразделений этой образовательной организации, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"

4.10. Срочные трудовые договоры могут заключаться с работником, когда трудовые отношения не могут быть сохранены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в соответствии со статьями 58, 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ.

5.1. Стороны Соглашения договорились в рамках своих полномочий и возможностей принимать меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

5.2. Стороны Соглашения договорились:

5.2.1. Контролировать обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдение правовых гарантий и компенсаций работникам Учреждений при смене собственника, изменении подведомственности или реорганизации Учреждений.

5.2.2. В случае реорганизации или ликвидации учреждения, либо сокращения численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками данных учреждений, работодатели уведомляют работников Учреждения персонально, и в письменной форме под

роспись, а также информируют выборный орган первичной организации профсоюза учреждения и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника учреждения, а в случае, если это может привести к массовому увольнению работников учреждения, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.2.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения, работодатель направляет копию приказа о сокращении в Профсоюз.

5.2.4. Стороны договорились, что критериями массового высвобождения работников учреждения считаются:

а) ликвидация организации любой организационно-правовой формы и формы собственности с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников организации в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;

- 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

5.2.5. Профсоюз осуществляет контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах приема и увольнения работников (членов профсоюза), их перевода на другую работу, предоставления им гарантий и льгот при высвобождении, оказывает бесплатную консультативную и правовую помощь первичным профсоюзным организациям, их выборным органам, членам профсоюза по вопросам занятости.

5.2.6. В случае увольнения работников в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждений, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.2.7. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работодатели за счет средств бюджета, средств ОМС и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, обеспечивают условия повышения квалификации работников. При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

5.3. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям включать в коллективные договоры с учетом финансовых возможностей учреждения, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности, обязательства о дополнительной социальной поддержке работников:

- производить выплату дополнительного единовременного пособия в случае увольнения работника при сокращении за два и менее года до наступления пенсионного возраста;

- создавать условия для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждений;

- взаимодействовать с образовательными организациями по вопросам подготовки кадров. Формировать заявки на подготовку кадров по целевому обучению, на договорной основе;

- определить приоритетное право лиц в возрасте 50 лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста на прохождение профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования;

- содействовать в трудоустройстве многодетных родителей, родителей, воспитывающих детей-инвалидов на выделенные и (или) созданные для них рабочие места, создание условий для совмещения многодетными родителями, родителями, воспитывающими детей-инвалидов обязанностей по воспитанию детей с трудовой деятельностью;

- предпринимать меры по созданию условий по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

5.4 Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

- определять численность высвобождаемых работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации; в целях предотвращения массового высвобождения работников проводить обязательные взаимные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации и разрабатывать мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности работников;

- предоставлять преимущественное право трудоустройства в данное учреждение в случае создания новых рабочих мест или возникновения вакансий работнику (с учетом его квалификации), уволенному в связи с сокращением численности или штата. Данное право трудоустройства может быть установлено коллективным договором.

6. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатели обязуются:

6.1.1. Обеспечивать выполнение установленных законодательством гарантий и льгот работникам и их семьям и не ограничивать права трудовых коллективов в расширении этих гарантий за счет собственных средств, при заключении коллективных договоров в организациях.

6.1.2. Осуществлять обязательное социальное страхование, страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний физических лиц, выполняющих работу на основании трудового договора,

заключенного со страхователем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.1.3. Предоставлять в Социальный фонд Российской Федерации полную информацию о застрахованных лицах для индивидуального персонифицированного учета.

6.1.4. В соответствии с Законом Волгоградской области от 31.12.2015г. № 246 – ОД « Социальный кодекс Волгоградской области» медицинским, фармацевтическим и иным работникам гарантируют меры социальной поддержки:

- в случае гибели работника медицинской организации, подведомственной Комитету, при исполнении им трудовых обязанностей или профессионального долга во время оказания медицинской помощи или проведения научных исследований, семье погибшего выплачивается единовременное денежное пособие в соответствии с законодательством Волгоградской области;

- медицинским и фармацевтическим работникам медицинских организаций, имеющим профессиональный трудовой стаж не менее 10 лет, один раз в пять лет компенсируется часть стоимости путевки на санаторно-курортное лечение, в размере, установленном нормативно-правовыми актами Волгоградской области;

- медицинские работники, фармацевтические работники и иные работники медицинских организаций в соответствии с перечнем должностей, утвержденным Администрацией Волгоградской области, подлежат добровольному страхованию на случай причинения вреда их жизни или здоровью при исполнении ими трудовых обязанностей за счет средств областного бюджета на сумму, установленную нормативно-правовыми актами Волгоградской области;

- медицинским работникам и фармацевтическим работникам медицинских организаций, имеющим профессиональный трудовой стаж не менее 10 лет, в случае невозможности исполнения ими профессиональных обязанностей по состоянию здоровья, а также в случаях высвобождения работников в связи с сокращением численности или штата, ликвидации организации предоставляется право на профессиональную переподготовку за счет средств областного бюджета.

6.1.5. Осуществлять в установленном законом порядке компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве или профессиональном заболевании.

6.1.6. Оплачивать за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности (за исключением средств, полученных на оказание и оплату медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию) проездные документы на городской транспорт, в случае, когда характер работы связан с разъездами.

6.1.7. Предоставлять льготы на коммунальные расходы для врачей, провизоров, фармацевтов и среднего медперсонала, работающих в сельской местности, рабочих поселках, поселках городского типа в соответствии с установленными нормами и законом Волгоградской области от 31.12.2015 № 246-ОД "Социальный кодекс", приказом комитета здравоохранения Волгоградской области от 29.04.2016 № 1448 "Об утверждении Порядка предоставления мер социальной поддержки по оплате жилья и коммунальных услуг медицинским работникам медицинских организаций, подведомственных комитету здравоохранения Волгоградской области".

6.1.8. При направлении работников в служебные командировки гарантируют возмещение расходов: по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя. Порядок и размеры возмещения расходов (суточных) закрепляют в локальном нормативном акте медицинской организации или коллективном договоре.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. Совместно финансировать проведение областных мероприятий – (профессионального праздника, вечеров отдыха, конкурсов, фестивалей, спортивных соревнований, семинаров, конференций, выставок и т.п.) за счет средств работодателей, полученных от приносящей доход деятельности (за исключением средств, полученных на оказание и оплату медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию) и средств профсоюзных организаций всех уровней.

6.2.2. Ходатайствовать о награждении работников ведомственными знаками отличия, а также Почетными грамотами и нагрудными знаками за работу в учреждениях и первичных профсоюзных организациях.

6.2.3 Профсоюз вправе ходатайствовать перед Комитетом о награждении работников – членов профсоюза Почетными грамотами Комитета, за активную работу в учреждениях и первичных профсоюзных организациях, к юбилейным датам и профессиональным праздникам.

6.2.4. Проводить совместную организационную работу по оздоровлению детей сотрудников учреждений в санаториях и детских оздоровительных лагерях.

6.3. Профсоюз обязуется:

6.3.1. На основании Положения «О материальной помощи», ходатайств председателей первичных профсоюзных организаций и в соответствии с профбюджетом, выделять материальную помощь особо нуждающимся работникам – членам профсоюза. При особо тяжелом материальном положении членов профсоюза (пожар, наводнение) оказывать материальную

помощь из средств профсоюзного бюджета. Компенсировать часть стоимости путевки на лечение члена профсоюза из средств профсоюзного бюджета в соответствии с положением об оздоровлении работников медицинских организаций, один раз в пять лет.

6.3.2. Осуществлять контроль соблюдения учреждениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими коллективных договоров, соглашений.

6.3.3. Обеспечивать представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов членов Профсоюза. Способствовать созданию условий для повышения жизненного уровня членов Профсоюза и их семей. Выходит с инициативой по привлечению к административной ответственности должностных лиц, допустивших нарушения трудовых прав работников.

6.3.4. Способствовать включению в коллективные договоры, в целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда следующее условие:

- месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации;

- порядка компенсации потерь в заработной плате в случае ее задержки.

6.3.5. Проводить организационную работу по обеспечению детей членов профсоюза путевками, в т.ч. в оздоровительные лагеря и круглогодичные санатории Волгоградской области.

6.3.6. Оказывать методическую и консультативную помощь выборным органам первичных профсоюзных организаций при подготовке и заключении коллективных договоров в-учреждениях.

6.3.7. Оказывать практическую помощь работникам - членам профсоюза учреждений, в реализации их пенсионных прав.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. Комитет оказывает организационно-методическую помощь учреждениям в вопросах организации работы по охране труда.

7.2. Стороны договорились:

- проводить совместные проверки (при необходимости) соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, в том числе по выполнению плановых мероприятий по улучшению условий труда работников по результатам СОУТ в медицинских организациях подведомственных комитету здравоохранения Волгоградской области.

7.2.1 При необходимости проводить совместные консультативно - методические мероприятия для учреждений, уделяя особое внимание разъяснению вопросов, связанных с выполнением требований

законодательства при проведении СОУТ, обеспечением работников средствами индивидуальной защиты, обучением требованиям правил охраны труда и проведения медицинских осмотров, соблюдением порядка расследования несчастных случаев на производстве, предоставлением гарантий и компенсаций работникам, осуществляющим трудовые функции во вредных условиях труда;

7.2.2. Совершенствовать административно - общественный контроль за состоянием охраны труда в учреждениях.

7.3. Работодатели:

7.3.1. Численность работников которых превышает 50 человек, создают службу охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

Численность работников которых не превышает 50 человек принимают решение о создании службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда с учетом специфики своей деятельности (ст. 223 Трудового кодекса РФ).

7.3.2. Руководствуясь статьями 214, 217 Трудового кодекса РФ, обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда, в соответствии с Примерным положением « О системе управления охраной труда», утвержденным приказом Минтруда РФ от 29.10.2021г. № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».

7.3.3. Создают в учреждениях комитеты (комиссии) по охране труда в соответствии со ст. 224 Трудового кодекса РФ и приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22.09.2021г. № 650н «Об утверждении Примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда».

7.3.4. Разрабатывают коллективные договоры с включением в раздел «Условия и охрана труда» планов мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н "Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышению их уровней".

7.3.5. Проводят специальную оценку условий труда на рабочих местах в порядке и сроки, установленные Федеральным законом РФ от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.3.6. Контролируют сроки обучения и аттестации специалистов по охране труда, руководителей медицинских организаций, членов комитетов (комиссий) по охране труда организаций и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза.

7.3.7. Проводят за счет средств работодателя - предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой

деятельности) медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации и приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью 4 статьи 213 Трудового кодекса РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

7.3.8. Приобретают за счет средств работодателя и выдают работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, спецодежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

7.3.9. Приобретают за счет средств работодателя и выдают смывающие и обезвреживающие средства работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно статье 221 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с установленными нормами.

7.3.10. Обеспечивают бесплатную выдачу работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с установленным порядком по общеустановленным нормам, молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

7.3.11. Организуют и проводят обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажи по охране труда и проверку их знаний требований охраны труда.

7.3.12. Расследуют несчастные случаи на производстве в соответствии со статьями 227 – 229.2; 230; 230.1; 231 Трудового Кодекса Российской Федерации, приказом министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм, документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» от 20.04.2022г. № 223н, приказами Минздравсоцразвития России от 24.02.2005 № 160 "Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве" и от 15.04.2005 № 275 "О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве".

Расследование случаев профессиональных заболеваний осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации «О Порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников» от 05.07.2022г. № 1206.

7.3.13. Обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.3.14. Рассматривают направленные профсоюзными инспекторами труда и (или) уполномоченными лицами по охране труда Профсоюза представления и предложения об устранении выявленных нарушений охраны труда.

Принимают меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

7.4. Профсоюз обязуется:

7.4.1. Обеспечить общественный контроль соблюдения законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда и экологической безопасности в Учреждениях, содействовать заключению соглашений по охране труда в учреждениях.

7.4.2. Оказывать содействие руководителям Учреждений по:

- формированию средств на реализацию мероприятий по охране труда;
- проведению специальной оценки рабочих мест по условиям труда.

7.4.3. Для усиления и организации общественного контроля охраны труда непосредственно на рабочих местах, проводить учебу и избирать на собраниях в структурных подразделениях уполномоченных лиц по охране труда.

7.4.4. Осуществлять анализ состояния охраны труда, производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, рассматривать вопросы по охране труда на заседаниях профкомов, президиумов, Пленумах Профсоюза.

Проводить анализ заболеваемости работников, совместно с работодателями намечать профилактические и оздоровительные мероприятия. Обеспечивать за счет средств профсоюзного бюджета коллективное страхование членов профсоюза от несчастных случаев, в соответствии с утвержденным положением Профсоюза.

7.4.5. Принимать непосредственное участие в проведении специальной оценки рабочих мест, по условиям труда, контролировать качество соответствия спецоценки санитарным, техническим нормам и требованиям охраны труда.

7.4.6. Организовывать, совместно с работодателями обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда уполномоченных по охране труда и профсоюзного актива.

7.4.7. Проводит ежегодный анализ производственного травматизма, заболеваемости работников с рассмотрением данного вопроса на Президиуме

8. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ

8.1. Стороны считают приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в учреждениях:

8.1.1. Проведение работы с молодежью в целях дальнейшего закрепления молодых специалистов в медицинских организациях;

8.1.2. Содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;

8.1.3. Осуществление работы по пропаганде здорового образа жизни;

8.1.4. Развитие творческой активности молодежи, вовлечение ее в волонтерскую и инновационную деятельность, содействовать профилактике правонарушений в молодежной среде, формирование у молодежи традиционных семейных ценностей, гражданско-патриотических качеств, систем нравственных и смысловых ориентиров, позволяющих противостоять идеологии экстремизма, национализма, ксенофобии и других негативных качеств.

8.1.5. Обеспечение их правовой и социальной защищенности;

8.1.6. Стороны рекомендуют работодателям:

- разработать и утвердить с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, Положение о наставничестве в учреждении;

- организовать и проводить работу по оказанию помощи молодым специалистам в становлении индивидуальных профессиональных навыков, овладении нормами медицинской этики и деонтологии, повышении общеобразовательного и культурного уровня, привлечению к участию в общественной жизни учреждения;

- формировать у молодых специалистов высокую ответственность за выполняемую работу, стремление к совершенствованию, изучению и внедрению в практику новых, современных методов профилактики, диагностики и лечения;

- изучать и внедрять передовой опыт наставничества других медицинских организаций;

- обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в трудовом коллективе, в течение первого года работы (не увольнять, не переводить на другое место работы без согласия работника);

- закреплять наставников за молодыми специалистами в первый год их работы в организации;

- предусматривать меры материального и нематериального стимулирования наставникам молодых специалистов в локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.1.7. Активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

8.1.8. Поощрение молодых специалистов, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности первичной организации Профсоюза.

8.1.9. Организация мероприятий в сфере молодежной политики, направленных на развитие созидательной деятельности молодежи:

- организация регионального конкурса «Молодой специалист», «Молодой инноватор»;

- организация совместно с Комитетом или Волгоградской областной думой, ВолГМУ, тематической площадки по планированию карьеры молодежи;

- организация и проведение региональной конференции молодых специалистов по актуальным вопросам применения законодательства.

8.2. Работодатели обеспечивают:

8.2.1. При заключении коллективных договоров и соглашений содержание в них специальных разделов по защите социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов и учащейся молодежи.

8.2.2. Организацию работ по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

8.2.3. Закрепление наставников за всеми молодыми специалистами в первый год их работы в учреждениях.

8.2.4. Установление ежемесячной надбавки в течение 3-х лет после окончания учебного заведения для молодых специалистов, работающих и проживающих в сельской местности, в соответствии с действующим законодательством.

Выплату молодому специалисту, впервые поступившему на работу, единовременного пособия в размере не менее оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на условиях, устанавливаемых трудовым договором, коллективным договором или локальным нормативным актом.

8.2.5. Проведение за счет средств работодателя, подготовки и повышения квалификации врачебного и среднего медицинского персонала, в рамках плановых расчетов.

8.2.6. Осуществление профессиональной подготовки и повышения квалификации для женщин, вышедших из декретного отпуска и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы.

8.2.7. Предоставление гарантий и компенсаций молодым специалистам для обучения в образовательных организациях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором медицинской организации.

8.3. Профсоюз обязуется:

8.3.1. Выделять через первичные профсоюзные организации средства профсоюзного бюджета на реализацию молодежной политики в учреждениях.

8.3.2. Обеспечить работу Молодежного совета областной организации профсоюза, используя на эти цели средства профсоюзного бюджета.

8.3.3. Оказывать молодым специалистам необходимую правовую помощь в защите своих трудовых, экономических и социальных прав.

8.3.4. Вовлекать молодых работников и обучающихся в учреждениях профессионального образования в ряды членов профсоюза и содействовать созданию условий для реализации их профессиональных потребностей.

9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

9.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

9.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения, изменений и дополнений к нему, заключения Соглашения, осуществления контроля выполнения Соглашения создать постоянно действующую отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее - отраслевая комиссия).

9.1.2. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства.

9.1.3. Участвовать на равноправной основе в отраслевой комиссии.

9.1.4. Принимать все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений.

9.1.5. Принимать меры по обеспечению работодателями и организациями Профсоюза выполнения установленных данным Соглашением социальных гарантий работникам и их семьям.

9.1.6. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников.

9.1.7. Представлять в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации сроки необходимую информацию для анализа хода реализации

настоящего и подготовки последующего Соглашения, а также подготовки изменений и дополнений в действующее Соглашение.

9.1.8. Содействовать созданию и деятельности первичных организаций Профсоюза в учреждениях, а также обеспечивать доступ председателям первичных профсоюзных организаций к сайту медицинской организации.

9.2. Профсоюз:

9.2.1. Способствует реализации данного Соглашения и взаимодействию с работодателями на принципах социального партнерства.

9.2.2. Оказывает практическую помощь учреждениям и выборным органам первичной организации Профсоюза в разработке и принятии коллективных договоров.

9.2.3. Осуществляет контроль соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.4. Принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, отстаивает интересы работников в сфере социального страхования.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ПРОФСОЮЗА И ЕГО СТРУКТУР В СФЕРЕ СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Волгоградская областная организация профсоюза работников здравоохранения РФ и первичные профсоюзные организации медицинских организаций входящие в ее структуру являются полномочным представителем интересов работников подведомственных медицинских организаций при разработке коллективных договоров и соглашений, а также при осуществлении защиты трудовых, социально-экономических, профессиональных и иных прав и законных интересов.

10.2. В сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов организаций Профсоюза работодатели признают права общественной организации Профсоюзного союза работников здравоохранения Российской Федерации, действующего на основании Устава Профсоюза:

10.2.1. Соблюдают права и гарантии Профсоюзного союза работников здравоохранения Российской Федерации, его членов и выборных органов организаций Профсоюза в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", действующим законодательством Российской Федерации, Уставом Профсоюза, данным Соглашением

и не препятствуют созданию и функционированию структур Профсоюза в учреждениях здравоохранения.

10.2.2. Безвозмездно представляют выборному органу первичной профсоюзной организации, действующему в Учреждениях, необходимые для его деятельности отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи и интернета, необходимые нормативно-правовые документы, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности первичной организации Профсоюза могут быть предусмотрены коллективным договором.

10.2.3. Предоставляют в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование профкома первичной профсоюзной организации, принадлежащие работодателю, либо арендуемые им помещения, необходимые для ведения культурно - массовой, физкультурно - оздоровительной работы с работниками и членами их семей. В случаях, предусмотренных коллективным договором, отчисляют денежные средства на счет первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размере, установленном коллективным договором. Условия и порядок расходования указанных средств определяются коллективным договором.

10.2.4. Не препятствуют представителям Профсоюза посещать учреждения, где работают члены Профсоюза, а также представляют информацию о деятельности учреждения, необходимую для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально-трудовым вопросам.

10.2.5. Перечисляют ежемесячно, по письменному заявлению работников, являющимися членами Профсоюза, денежные средства из их заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2.6. Предоставляют работникам, входящим в состав выборных органов первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы, а также освобожденных профсоюзных работников, избранных в органы первичной профсоюзной организации Профсоюза, гарантии, предусмотренные статьями 374, 375, 377 Трудового Кодекса Российской Федерации.

10.2.7. Освобождают от основной работы членов выборных коллегиальных органов организаций Профсоюза, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых органами организаций Профсоюза съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов организаций профсоюза, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

10.2.8. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы, работодатель обязан предоставить после окончания срока их полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии - другую равноценную работу (должность) в той же или с согласия работника в другой организации (п. 1 ст. 26 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ).

10.3. Работодатели обеспечивают:

10.3.1. Рассмотрение хода выполнения принятых обязательств Соглашения и коллективных договоров и информирование Стороны социального партнерства о предпринимаемых мерах.

10.3.2. Перечисление профсоюзных взносов в организации профсоюза по безналичному расчету с письменного согласия работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором.

10.3.3. Условия для осуществления уставной деятельности профсоюза и их выборных органов, недопущение случаев нарушения прав Профсоюза, установленных законодательством Российской Федерации.

10.3.4. Рассмотрение в течение месяца всех требований, предложений, внесенных на профсоюзных конференциях (собраниях), и принятие соответствующих мер.

10.4. Профсоюз обеспечивает:

10.4.1. Содействие в подготовке и проведении коллективно-договорной кампании в соответствии с трудовым законодательством.

10.4.2. Организацию работы выборных органов организаций Профсоюза по заключению и контролю выполнения коллективных договоров и соглашений.

10.4.3. Участие в разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Действие настоящего Соглашения определяется в соответствии со статьей 48 Трудового Кодекса Российской Федерации.

11.2. Соглашение вступает в силу с момента подписания и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации.

10.3. Стороны Соглашения обеспечивают доведение настоящего Соглашения до учреждений в течение 1 месяца со дня вступления его в силу.

11.4. В период действия Соглашения стороны вправе проводить коллективные переговоры о внесении в него изменений и дополнений на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном статьями 47 и 49 Трудового Кодекса Российской Федерации.

11.5. Стороны Соглашения освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему

Соглашению, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего Соглашения.